

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT  
PELAKSANA DI RUANG RAWAT INAP RS PKU MUHAMMADIYAH  
KARANGANYAR**

**\* Dyah Rahmawatie Ratna Budi Utami**

**ABSTRACT**

*Nurse is majority employee and has a important role to get better health services at a hospital. Job satisfaction represent important matter because directly or indirectly can influence work productivity which is on finally will increase service of care to the patient.*

*The Aim of this research is to know related of organizational climate with job satisfaction of associate nurse in take care shed of PKU Muhamadiyah Karanganyar hospital".*

*This Research represent quantitative research use analytic descriptive research with cross sectional design. Intake of data by using organizational climate quesioner and job satisfaction, each counted 20. From 37 respondent representing is total of associate nurse in take care shed by result 62,2% perception of organizational climate of goodness, 37,8% perception of organizational climate is moderate and 0%perception of organizational climate less. For the job satisfaction counted 24,3% expressing satisfaction of high, 70,3% job satisfaction is moderate and 5,4% expressing job satisfaction low. Counted 54,1% old age < 29 year, education which at most is D3, and year of service which is > 6 year counted 32,4%.*

*From result of test of statistic by using test of chi square of  $\alpha = 0,05$  obtained result of that there is relation which is signifikan between organizational climate with job satisfaction associate nurse in take care shed of RS PKU Muhammadiyah Karanganyar . And there no relation between nurse characteristic with job satisfaction in take care shed of RS PKU Muhammadiyah Karanganyar.*

*Nurse job satisfaction can affect nurse performance, in consequence need to increase job satisfaction by creating correct organizational climate to existing target through openness effort, democratize in organization, and esteeming each other and also leadership style partying to nurse.*

**Keywords** = organizational climate, job satisfaction, associate nurse

---

\* Dyah Rahmawatie Ratna Budi Utami, S.Kep, Ns, dosen Prodi Ilmu Keperawatan Surya Global Yogyakarta

<http://www.skripsistikes.wordpress.com>

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Globalisasi merupakan tuntutan dari perkembangan zaman dimana persaingan bisnis menjadi semakin ketat. Oleh karena itu, setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta harus senantiasa mengevaluasi dan memperbaiki praktek-praktek bisnis dan iklim kerja. Iklim organisasi adalah status emosi yang ditunjukkan oleh anggota sistem. Iklim ini dapat formal, rileks, defensive, berhati-hati, menerima, percaya, dsb (1). Iklim organisasi lebih menekankan pada pendiskripsian atmosfer organisasi dari pada mengevaluasi/mengindikasikan reaksi emosional terhadap organisasi. Kepuasan kerja adalah bagian dari iklim organisasi (2) Strategi-strategi perbaikan iklim organisasi dengan prinsip dan praktik peningkatan kualitas akan menghasilkan organisasi yang lebih unggul dalam persaingan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Setiap organisasi mempunyai profil iklim organisasi yang menjadi ciri khas organisasi tersebut bila dibandingkan dengan yang lainnya.

Rumah sakit sebagai organisasi yang menyediakan pelayanan kesehatan memiliki karakteristik yang tidak sama dengan organisasi lainnya. Adanya karakteristik tersebut menyebabkan iklim kerja yang ada di rumah sakit berbeda dengan organisasi lainnya, terutama terhadap para perawat yang merupakan mayoritas tenaga kerja di sebuah rumah sakit (3)

Menurut Swansburg, (2001) iklim kerja keperawatan disusun oleh manajer perawat yang pada gilirannya menentukan perilaku dari perawat klinis yang berpraktik dalam menyesuaikan dengan iklim kerja keperawatan tersebut. Iklim kerja keperawatan rumah sakit yang dirasa baik akan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kualitas kerja perawat pelaksana (1).

Perawat klinis yang berpraktik menginginkan iklim yang akan memberi mereka kepuasan kerja. Mereka mencapai kepuasan kerja bila mereka tertantang dan pencapaian mereka diketahui serta dihargai oleh manajer dan pasien. Selain itu perawat klinik yang berpraktik juga

menginginkan iklim yang memberikan kondisi kerja yang baik, gaji tinggi, dan kesempatan untuk profesional bertumbuh melalui konseling dan pengalaman pengembangan karier yang akan memampukan mereka untuk menetapkan dan mengarahkan masa depan profesional mereka (1).

Menurut Santoso Soeroso (2002) kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan pencerminan dari beberapa sikap yang saling terkait dari seseorang terhadap pekerjaannya (5). Kepuasan kerja perawat merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi produktivitas kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu pelayanan asuhan keperawatan kepada pasien.

Pelayanan kesehatan di rumah sakit merupakan bentuk pelayanan yang diberikan kepada klien oleh suatu tim multidisiplin termasuk tim keperawatan. Tim keperawatan merupakan tim kesehatan garda depan yang menghadapi masalah kesehatan klien selama 24 jam secara terus menerus (6). Oleh karena itu diperlukan iklim kerja yang kondusif untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja dari perawat sehingga akan memunculkan perbaikan kerja perawat itu sendiri yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas dari pelayanan kesehatan dari rumah sakit itu sendiri.

Fenomena yang ada sekarang adalah banyaknya rumah sakit yang berlomba-lomba untuk meningkatkan mutu pelayanannya dengan tujuan untuk menarik kepercayaan masyarakat, baik itu peningkatan fasilitas yang ada (sarana dan prasarana) ataupun kualitas dari sumber daya manusianya. Dalam hal ini peneliti lebih menekankan pada kepuasan kerja perawat mengingat tenaga perawat merupakan mayoritas dari karyawan di rumah sakit, selain itu perawat merupakan seseorang yang berinteraksi selama 24 jam dengan pasien.

Rumah sakit PKU Muhammadiyah Karanganyar merupakan rumah sakit swasta yang mempunyai tujuan untuk memberikan pelayanan yang

bermutu, semakin baik dan terpercaya yang berorientasi pada kepuasan pelanggan. Dari hasil wawancara dan observasi peneliti di RS. PKU Muhammadiyah sistem pemberian gaji bagi perawat yang dianut disesuaikan dengan PGPS tahun 1997 yang disesuaikan dengan gaji pegawai negeri ditambah dengan 50%, dengan rincian gaji pokok, tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan fungsional dan tunjangan beras. Kenaikan gaji didasarkan pada izin dari yayasan. Selain itu juga terdapat gaji berkala setiap 2 tahun sekali. Untuk pemberian *reward* berupa bonus diberikan tiap tahun disesuaikan dengan kinerja dari perawat itu sendiri dan penilaian kinerja pegawai dari DP3. Sedangkan promosi peningkatan jabatan masih disesuaikan dengan kebutuhan rumah sakit dan pengambilan keputusan berada di tangan yayasan dan juga berdasar kinerja pegawai. Pengembangan SDM (pengiriman tenaga untuk pelatihan/seminar) rumah sakit masih bersifat pasif dimana disesuaikan dengan kebutuhan rumah sakit. Dari wawancara yang dilakukan peneliti beberapa perawat merasa kurang puas karena potensi untuk pengembangan dirinya masih belum optimal. Setiap bulannya tepatnya pada awal bulan diadakan *briefing* terhadap semua KASI non medik/medik yang dipertemukan dengan sekretaris eksekutif dimana jika terdapat permasalahan dibicarakan bersama untuk menemukan solusinya. Sistem yang dipakai pihak rumah sakit adalah *bottom up* bertahap dari bawah kemudian menuju ke atas untuk penyelesaian masalah ataupun penyaluran aspirasi. Selain itu setiap bulan setelah penerimaan gaji diadakan penggajian bagi semua pegawai dari atasan sampai bawahan yang ditujukan untuk pengakraban dan arahan/pembinaan dari direksi. Hubungan antar karyawan terlihat akrab dan hangat baik itu perawat dengan perawat sendiri, perawat dengan dokter, ataupun karyawan dengan pihak yayasan.

Dengan terwujudnya kepuasan kerja dari perawat diharapkan akan tercipta suatu pelayanan keperawatan yang lebih baik. Hal tersebut didasarkan pada asumsi bahwa perawat bekerja selain untuk

mengharapkan imbalan baik materiil/non materiil namun mereka juga menginginkan iklim kerja yang sesuai dengan harapan mereka seperti terdapat keterbukaan dalam organisasi, adanya perhatian, dukungan, penghargaan, pendapatan yang layak dan dirasa adil. Oleh karena itu penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Karanganyar.”**

## **B. Masalah Penelitian**

Kepuasan kerja bukan hak karyawan tetapi tanggung jawab bersama karyawan-pengusaha (1). Suatu gejala yang dapat membuat rusaknya kondisii organisasi rumah sakit adalah rendahnya kepuasan kerja perawat dimana timbul gejala seperti kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan dari pasien, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas layanan asuhan keperawatan dan gejala negatif lainnya (7). Meningkatnya kepuasan kerja bagi perawat merupakan hal yang sangat penting karena menyangkut masalah hasil kerja perawat yang merupakan salah satu langkah dalam meningkatkan mutu pelayanan keperawatan kepada pasien. Dari uraian pada latar belakang maka peneliti akan mengambill masalah mengenai **“ Adakah hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RS. PKU Muhammadiyah Karanganyar.”**

## **C. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan umum**

Mengetahui hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RS. PKU Muhammadiyah Karanganyar..

2. Tujuan khusus

- a. Mengidentifikasi karakteristik perawat pelaksana di ruang rawat inap RS. PKU Muhammadiyah Karanganyar.
- b. Mengetahui iklim organisasi yang ada di ruang rawat inap RS. PKU Muhammadiyah Karanganyar.
- c. Mengetahui kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RS. PKU Muhammadiyah Karanganyar.
- d. Mengetahui hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RS. PKU Muhammadiyah Karanganyar.
- e. Mengetahui hubungan karakteristik perawat dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Karanganyar.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain penelitian deskriptif analitik dengan rancangan *Cross Sectional*, efek suatu variabel dependen yang dihubungkan dengan variabel independen dan hanya dinilai sekali saja, tidak ada *follow up*, dengan artian bahwa tidak semua subjek penelitian harus diobservasi pada hari atau pada waktu yang sama, akan tetapi baik variabel dependen ataupun variabel independen dinilai satu kali saja (8).

Setelah mendapat penjelasan dari peneliti tentang tujuan penelitian, maka perawat diminta untuk menjawab kuesioner yang telah disediakan. Kuesioner ini terdiri dari 3 bagian. Semua pertanyaan yang ada dalam kuesioner penelitian ini merupakan pertanyaan *favourable*. Bagian A berisi pertanyaan mengenai karakteristik perawat berupa usia, tingkat pendidikan dan masa kerja. Bagian B terdiri dari 20 pertanyaan terstruktur mengenai iklim organisasi dengan item 1-2 tentang struktur organisasi, 3-4 tentang hubungan imbalan hukuman, 5-6 tentang sentralisasi keputusan, 7-8 tentang tekanan pada prestasi, 9-10 tentang tekanan pada latihan dan pengembangan, 11-12

tentang keamanan vs risiko, 13-14 tentang keterbukaan vs tertutupan, 15-16 tentang status dan semangat, 17-18 tentang pengakuan dan umpan balik, 19-20 tentang kompetisi dan keluwesan organisasi secara umum. Bagian C berisi 20 pertanyaan terstruktur mengenai kepuasan kerja, item 1-4 tentang kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, 5-8 tentang kepuasan terhadap penyelia, 9-12 tentang kepuasan terhadap teman sekerja, 13-16 tentang kepuasan terhadap promosi, 17-20 tentang kepuasan terhadap kompensasi. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*.

## **A. Populasi dan sample**

### **1. Populasi**

Penelitian dilakukan terhadap perawat-perawat pelaksana di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Karanganyar. Perawat-perawat yang diikutkan dalam penelitian ini adalah perawat-perawat yang telah bekerja selama minimal 1 tahun, berpendidikan SPK dan D3 Keperawatan dan tidak sedang libur dinas/cuti.

### **2. Sampel**

Sampel dalam penelitian ini adalah perawat – perawat pelaksana di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Karanganyar

## **B. Teknik pengumpulan data**

Cara pengumpulan data dimulai dengan menyebarkan kuesioner berupa angket kepada perawat pelaksana di RS PKU Muhammadiyah Karanganyar tentang iklim organisasi dan kepuasan kerja. Hasil dari pengisian angket, kemudian di lakukan proses editing, koding, dan tabulating.

## **C. Instrumen penelitian**

Insrumen penelitian berupa kuesioner non favourable masing – masing berjumlah 20 nomor. Kuesioner ini terdiri dari 3 bagian. Semua pertanyaan

yang ada dalam kuesioner penelitian ini merupakan pertanyaan favourable. Bagian A berisi pertanyaan mengenai karakteristik perawat berupa usia, tingkat pendidikan dan masa kerja. Bagian B terdiri dari 20 pertanyaan terstruktur mengenai iklim organisasi. Bagian C berisi 20 pertanyaan terstruktur mengenai kepuasan kerja, skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

#### **D. Pengolahan dan Analisa data**

Teknik Pengolahan Data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### 1. Editing

Pada tahap ini dilakukan pengecekan isi kuesioner sudah lengkap, jelas, relevan, dan konsisten

##### 2. Koding

Pada tahap ini dilakukan kegiatan merubah data berbentuk huruf menjadi data berbentuk angka atau bilangan. Kegunaan dari koding adalah untuk mempermudah pada saat analisis data dan juga mempercepat saat *entry data*. Pada penelitian ini dilakukan koding sebagai berikut :

- a. Tingkat Pendidikan, 1= AKPER (D3 Keperawatan), 2= SPK
- b. Iklim Organisasi, 1=baik, 2= sedang, 3= kurang
- c. Kepuasan Kerja, 1= puas, 2= cukup puas, 3= tidak puas
- d. Usia, 1= di bawah mean total sampel, 2= di atas sama dengan mean total sampel
- e. Masa kerja, 1= dibawah sama dengan mean total sampel, 2= di atas mean total sampel

##### 3. Processing

Pada tahap ini dilakukan pemrosesan data agar dapat dianalisis. Pemrosesan ini dilakukan dengan memasukkan data dari kuesioner ke dalam program komputer.

#### 4. Cleaning

Yaitu kegiatan pengecekan kembali data yang sudah dimasukkan untuk menentukan ada atau tidaknya kesalahan.

### **Analisa Data**

#### 1. Analisa Univariat

Analisa univariat dilakukan terhadap tiap variabel dari hasil penelitian. Pada umumnya dalam analisis ini hanya menghasilkan distribusi dan prosentase dari tiap variabel (25).

Dalam penelitian ini analisis univariat digunakan untuk mengetahui proporsi dari masing-masing variabel penelitian yakni iklim organisasi dengan kepuasan kerja perawat pelaksana beserta variabel perancu yang meliputi: usia, tingkat pendidikan dan masa kerja.

#### 2. Analisa Bivariat

Analisis bivariat yaitu analisis yang dilakukan untuk melihat hubungan 2 variabel. Pada penelitian ini analisis hubungan dilakukan dengan menggunakan uji kai kuadrat (chi square) (25). Penggunaan uji kai kuadrat dikarenakan pada penelitian ini akan dilakukan uji mengenai perbedaan proporsi atau presentasi antara beberapa kelompok untuk mengetahui hubungan antara variabel yang ada. Selain itu, juga karena variabel bebas, terikat dan perancu merupakan data kategorik (26).

Untuk memutuskan apakah terjadi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat maka menggunakan *p value* yang dibandingkan dengan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) yang digunakan yaitu 5 % atau 0,05. Apabila  $p\ value < 0,05$  maka hipotesis penelitian terbukti, yang berarti ada hubungan antara variabel bebas dan terikat. Sedangkan bila  $p\ value > 0,05$  maka hipotesis penelitian ditolak yang berarti tidak ada hubungan antara variabel bebas dan terikat (26).

Prosesnya akan dilakukan dengan pembuktian uji chi square yang menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\chi^2 = \frac{(f_o - f_h)^2}{f_h}$$

Keterangan :

$f_o$  = nilai observasi

$f_h$  = nilai ekspektasi (nilai harapan)

### III. HASIL PENELITIAN

#### A. Karakteristik Responden Penelitian

##### 1. Usia

Distribusi Frekuensi Usia Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS.PKU Muhammadiyah Karanganyar, Desember 2005, n= 37

Usia perawat pelaksana	Frekuensi	Persen
29 tahun (lebih dari sama dengan 29 tahun)	17	45,9
< 29 tahun (kurang dari 29 tahun)	20	54,1
Total	37	100,0

##### 2. Tingkat Pendidikan

Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS.PKU Muhammadiyah Karanganyar, Desember 2005, n= 37

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persen
SPK	12	32,4
D3 (AKPER)	25	67,6
Total	37	100,0

### 3. Masa Kerja

Distribusi Frekuensi Masa Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS.PKU Muhammadiyah Karanganyar, Desember 2005, n= 37

Masa Kerja	Frekuensi	Persen
> 6 (diatas 6 tahun)	12	32,4
6 (kurang dari sama dengan 6 tahun)	25	67,6
Total	37	100,0

### 4. Iklim Organisasi

Distribusi Frekuensi Iklim Organisasi Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS.PKU Muhammadiyah Karanganyar, Desember 2005, n= 37

Iklim Organisasi	Frekuensi	Persen
baik	23	62,2
sedang	14	37,8
rendah	0	0
Total	37	100,0

### 5. Kepuasan Kerja

Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS.PKU Muhammadiyah Karanganyar, Desember 2005, n= 37

Kepuasan Kerja	Frekuensi	Persen
tinggi	9	24,3
sedang	26	70,3
rendah	2	5,4
Total	37	100,0

### 6. Hubungan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana

Hubungan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS.PKU Muhammadiyah Karanganyar., n =37

Iklim Organisasi	Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana			Total	x <sup>2</sup>	p value
	Tinggi	Sedang	Rendah			
Baik	9 24,3%	14 37,8%	0 0%	23 62,2%	9,528	0.009
Sedang	0 0%	12 32,4%	2 5,4%	14 37,8%		
Rendah	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%		
Total	9 24,3%	26 70,3%	2 5,4%	37 100%		

### 7. Hubungan Usia dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana

Hubungan Usia dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS.PKU Muhammadiyah Karanganyar., n =37

Usia	Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana			Total	x <sup>2</sup>	p value
	Tinggi	Sedang	Rendah			
29 tahun	5 13,5%	11 29,7%	1 2,7%	17 45,9%	0,486	0,784

< 29 tahun	4 10,8%	15 40,5%	1 2,7%	20 54,1%
Total	9 24,3%	26 70,3%	2 5,4%	37 100%

### 8. Hubungan Tingkat Pendidikan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana

Hubungan Tingkat Pendidikan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS.PKU Muhammadiyah Karanganyar, n =37

Tingkat Pendidikan	Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana			Total	x <sup>2</sup>	p value
	Tinggi	Sedang	Rendah			
SPK	3 8,1%	9 24,3%	0 0%	12 32,4%	1,020	0,601
D3(AKPER )	6 16,2%	17 45,9%	2 5,4%	25 67,6%		
Total	9 24,3%	26 70,3%	2 5,4%	37 100%		

### 9. Hubungan Masa Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana

Hubungan Masa Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS.PKU Muhammadiyah Karanganyar, n =37

Masa Kerja	Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana			Total	x <sup>2</sup>	p value
	Tinggi	Sedang	Rendah			
diatas tahun (> 6 tahun)	6 8,1%	3 21,6%	8 2,7%	12 32,4%	0,318	0.853
dibawah sama dengan 6 tahun ( 6 tahun)	6 16,2%	18 48,6%	1 2,7%	25 67,6%		
Total	9 24,3%	26 70,3%	2 5,4%	37 100%		

#### **IV. KESIMPULAN**

1. Usia perawat yang berada pada rentang 20-35 tahun dan rata-rata usia adalah 29 tahun , masa kerja antara 2-15 tahun dan rata-rata masa kerja perawat adalah 6 tahun serta tingkat pendidikan lebih dari separuhnya adalah D3.
2. Sebanyak 62,2% mempersepsikan iklim organisasi baik dan 37,8% mempersepsikan iklim organisasi sedang. Dimensi iklim organisasi yang dipersepsikan paling baik adalah tekanan pada prestasi, hal ini berarti perawat mempunyai motivasi yang tinggi untuk berprestasi. Sedangkan yang menempati urutan paling rendah adalah dimensi sentralisasi keputusan.
3. Sebanyak 70,3% perawat mempunyai kepuasan kerja sedang, 24,3% mempunyai kepuasan kerja tinggi dan 5,4% mempunyai kepuasan kerja rendah. Perawat mempunyai kepuasan kerja tinggi terhadap teman sekerja dan kepuasan paling rendah terhadap kompensasi.
4. Ada hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Karanganyar.
5. Tidak ada hubungan yang signifikan antara karakteristik individu dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Karanganyar.

**DAFTAR PUSTAKA**

Swansburg, Russell. C. *Pengembangan Staf Keperawatan*. Jakarta : EGC, 2001.

Lussier, Robert N. *Human Relations in Organizations : A Skill Building Approach*. 3<sup>th</sup> ed. USA : IRWIN, 1999.

Djojodibroto, D.R. *Kiat Mengelola Rumah Sakit*. Cetakan 1. Jakarta : Hipokrates, 1997.

Burton et all. *Tesion and Resistence to Change in Organizationsl Climate : Manajerial Implication for Faced World*. [www.lok.cbs.dk](http://www.lok.cbs.dk).

Soeroso, Santosa. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit : Suatu Pendekatan Sistem*. Jakarta : EGC, 2003.

—————, *Profesionalitas Perawat*. [www.pdpersi.com](http://www.pdpersi.com). 2003.

Siagian, P. Sondang. *Teori Pengembangan Organisasi*. Ed 1. Jakarta : Bumi Aksara, 2002.

Nursalam. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika. 2003.

Panggabean, Mutiara S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia, 2002.